

Online Rein ins Fettnäpfchen: Typische Bewerberfehler im Jobinterview – das Video Abendblatt.de/richtig-bewerben

CAMPUSKÖPFE



Albert Kriszat, 23, studiert Physik an der Uni. Er spricht drei Sprachen.

Ein Physiker mit Sinn für Quantenoptik und Romantik

ANN-BRITT PETERSEN

HAMBURG :: „Für die Physik habe ich mich entschieden, weil ich es romantisch fand, damit die Welt zu erklären“, sagt Albert Kriszat zu seiner Studienwahl. Der 23-Jährige studiert Physik an der Uni Hamburg und ist mit seiner Entscheidung zufrieden. „Hamburg ist ein guter Standort, denn es gibt neben den Uni-Instituten noch das Forschungszentrum Desy, mit dem die Uni eng zusammenarbeitet.“

Alberts Schwerpunkt liegt in der Quantenoptik. „Ich bin oft auf dem Desy-Gelände in Bahrenfeld, dort liegt auch das Laserinstitut der Universität Hamburg, in dem ich am Thema für meinen Bachelor-Abschluss arbeite.“ Die Idee, den ganzen Fachbereich Physik von der Innenstadt nach Bahrenfeld auszulagern, lehnt Albert Kriszat aber ab. „Ich finde es besser, auch mal Studenten aus anderen Fachbereichen auf dem Campus zu treffen, das erweitert den eigenen Horizont“, sagt der gebürtige Hamburger.

Er selbst hat außer dem Interesse für sein Studienfach auch viel für andere Kulturen und Sprachen übrig. „Ich bin immer schon gerne verreist, meine erste Fernreise ging nach Argentinien, denn meine Mutter wuchs dort auf“, sagt Albert, der auch Spanisch und Französisch spricht. Zwei Semester hat er in Paris studiert. „Es war toll, so viele Studenten aus verschiedenen Nationen zu treffen, aber ich war erstaunt, wie komplett verschult das Studium dort ist“, erinnert sich Albert. Da bevorzugt er doch eher das deutsche System. „Man muss selbstständiger sein, aber es gewährt auch etwas mehr Freiheit.“

Wie gut ist er wirklich?

Serie, Teil 3: **Mitarbersuche leicht gemacht.** Interviews führen – am besten mit einem wohlüberlegten Fragebogen

ANDREA PAWLIK

„In kleineren Firmen werden Bewerbungsgespräche oft intuitiv geführt“, sagt Anja Mahlstedt, Coach und Unternehmensberaterin in Wedel. Was nicht nur schlecht sei: „Gerade in solchen Betrieben muss ja die Chemie zwischen den Menschen stimmen.“ Dennoch rät sie auch den Geschäftsführern kleinerer Firmen und Selbstständigen, die jemanden einstellen wollen, sich systematisch auf ein Jobinterview vorzubereiten. Das Wichtigste: sich vorab die richtigen Fragen überlegen.

„Hat derjenige, der mir im Gespräch gegenüber sitzt, wirklich die Kompetenzen, die er in seiner Bewerbung behauptet hat?“ Das müsse der Interviewer herausfinden. „Und das zu erfragen ist eine Kunst“, sagt Mahlstedt. „Gerade für ungeübte Interviewer.“

Ihr Rat: „Fragen Sie situationsbezogen: Wie war die Situation, wie sind Sie vorgegangen, was war das Ergebnis?“ Hypothetische Fragen – „Was würden Sie tun, wenn ...?“ – könne jeder gut beantworten, die meisten Bewerber seien dank der zahlreichen Karrierebücher gut darauf vorbereitet. „Darum fragen Sie lieber konkrete Situationen ab“, sagt Anja Mahlstedt.

Kritisch bleiben: Bewerber übertreiben mitunter in ihren Unterlagen

„Wenn es für die Position wichtig ist, dass der Mitarbeiter gut Englisch spricht, kann man auch mal für ein paar Fragen in die englische Sprache wechseln“, rät Petra Stella Ebert, Diplom-Psychologin und Betriebswirtin aus Hamburg. „Papier ist schließlich geduldig“, meint sie. „Und es gibt immer Bereiche, in denen Bewerber übertreiben – man möchte sich in seinen Unterlagen natürlich von der besten Seite zeigen.“ Der Interviewer habe das Recht, die Behauptungen des Bewerbers abzufragen.

„Stellen Sie offene Fragen“, rät Personalentwicklerin Ebert. Fragen, die nur mit einem Ja oder Nein zu beantworten seien, brächten den Bewerber nicht wirklich zum Reden. Zur Unterstützung sollte man mindestens eine



Nur offene Fragen bringen den Bewerber zum Reden. Foto: picture-alliance

weitere Person hinzuziehen. „Jeder hat schließlich eine subjektive Wahrnehmung“, erklärt die Psychologin. „100 Prozent Objektivität werden Sie dennoch nie erreichen, aber immerhin eine kontrollierte Subjektivität.“ Mehr als drei Interviewer seien dagegen auch nicht sinnvoll. „Das schüchtern den Bewerber unnötig ein.“

Anja Mahlstedt findet es wichtig zu prüfen, welche Motivation den Kandidaten antreibt. Passt das zu seinen Aufgaben und zum Team? „Gerade in klei-

nen Firmen müssen Mitarbeiter eher intrinsisch, aus sich selbst heraus, motiviert sein“, erklärt sie. „Denn dort ist meist keine so enge Führung wie in einem Konzern möglich.“ Geht es darum, viele Routineaufgaben zu machen, ist der kreative, Herausforderungen mögliche Kandidat wohl eher der falsche.

„Gute Fragen sind die, die nicht gleich erkennen lassen, was man wissen will“, sagt Personalexpertin Mahlstedt. „Fragen Sie nicht: Was motiviert Sie? Sondern eher: Was meinen Sie, was

muss jemand mitbringen, der hier erfolgreich sein will?“

„Man kann auch ein kleines Rollenspiel ins Interview einbauen“, sagt Petra Stella Ebert. „Dabei simuliert man eine Situation aus dem künftigen Aufgabenfeld.“ Wichtig sei dabei immer die Transparenz: „Sagen Sie dem Kandidaten vorher, was Sie mit ihm vorhaben.“

Auch das Unternehmen bewirbt sich bei einem Kandidaten

Nachdem der Interviewer kurz sich selbst und die Firma vorgestellt hat, folgt meist die Bitte an den Kandidaten, seinen Lebenslauf zusammenzufassen. „Es ist interessant zu sehen, wo der Bewerber selbst die Schwerpunkte setzt“, sagt Personalentwicklerin Ebert. Dann folgen die Fragen des Interviewers, und zum Abschluss erhält der Bewerber die Möglichkeit, seinerseits Fragen zu stellen. „Alles sollte in einer freundlichen, wertschätzenden Atmosphäre stattfinden“, betont Ebert. „Das Interview ist schließlich ein beidseitiger Kennenlernprozess: Auch das Unternehmen bewirbt sich bei einem Kandidaten.“

Um sicherzugehen, dass man alle eingeladenen Kandidaten gleich behandelt, sollte man ein strukturiertes Interview führen, sagt Anja Mahlstedt. Das heißt: Man notiert sich den Fragenkatalog vorab und stellt allen Bewerbern dieselben Fragen. „Der größte Fehler von ungeübten Interviewern: Sie reden zu viel“, sagt Mahlstedt. „Dabei ist es doch so: Je geringer meine eigenen Redeanteile sind, desto mehr bekomme ich heraus.“

Ein weiterer typischer Fehler sei es, Bewerber untereinander zu vergleichen und dabei das Anforderungsprofil aus den Augen zu verlieren. „Wenn ich vier mittelprächtige Bewerber habe, und der fünfte ist ein bisschen besser, dann denke ich leicht mal, er sei der Richtige“, warnt Anja Mahlstedt. „Dass das passieren kann, muss ich im Hinterkopf haben – und immer wieder prüfen, was der Bewerber wirklich objektiv bietet.“

Lesen Sie nächstes Wochenende: Teil 4 – Einstellen und absagen

SCHLAFSTÖRUNGEN

Studien belegen: Zu lange Arbeitszeiten sind ungesund

Je länger Beschäftigte in der Woche arbeiten müssen, desto häufiger leiden sie unter Beschwerden wie Schlafstörungen, Rückenschmerzen und Herzleiden. Darauf weist die Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin hin, die mehrere Studien dazu ausgewertet hat. Etwa jeder vierte Erwerbstätige mit mehr als 60 Arbeitsstunden pro Woche klagt über Schlafbeschwerden. Bei Beschäftigten mit einem Pensum von 35 bis 44 Stunden ist nur jeder Fünfte davon betroffen. (dpa)

WEIHNACHTSURLAUB

Jeder Zweite „zwischen den Jahren“ beruflich erreichbar

Trotz Urlaubs: Zwischen Weihnachten und Neujahr ist jeder zweite Berufstätige in Deutschland per Telefon beruflich erreichbar. Ein Viertel der Erwerbstätigen beabsichtigt, auf E-Mails zu antworten, teilte der Branchenverband Bitkom mit. Nur 29 Prozent seien weder per Telefon noch Mail erreichbar. Am höchsten sei die Erreichbarkeit bei Selbstständigen, Freiberuflern und Unternehmern. Beamte hingegen seien zwischen den Jahren „generell nicht erreichbar“. Sie grenzen sehr viel stärker als jede andere Berufsgruppe ihr Privatleben ab. (AFP)

URTEIL

Falsch begründete Kündigung gilt nicht

Für eine Kündigung ist die korrekte Begründung entscheidend. Bemängelt der Arbeitgeber das Verhalten des Mitarbeiters, muss er eine verhaltensbedingte Kündigung aussprechen und entsprechend begründen. Spricht er eine personenbedingte aus, kann er sie laut eines Urteils nicht mit Verhaltensfehlern begründen, teilte die Deutsche Anwaltskammer mit (LAG Frankfurt/Main, Az.: 19 Sa 275/10). (dpa)

ANZEIGE

Advertisement for BFW Hamburg, a recruitment agency. Text: Die Berufsförderungswerk Hamburg GmbH ist mit ca. 1500 Teilnehmerinnen und Teilnehmern sowie mehr als 400 Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern das größte Zentrum für berufliche Rehabilitation, Kompetenzentwicklung und Integrationsförderung in Norddeutschland.

Advertisement for BFW Hamburg, a recruitment agency. Text: eine/n Kaufmännische/n Leiter/in. In der Funktion als kaufmännische/r Leiter/in sind Sie verantwortlich für den gesamten kaufmännischen Bereich. Ihnen obliegt die Leitung und strategische Weiterentwicklung der IT-Infrastruktur, des Finanz- und Rechnungswesens, des Controllings, des Einkaufs und der Logistik.

Advertisement for Die Espenberg-Gruppe. Text: Wir sind eine moderne Unternehmensgruppe des Gesundheitswesens mit Sitz in Ratzburg. Durch Krankenhäuser, Rehabilitationseinrichtungen, Pflege und Seniorenwohnen verfügen wir über eine umfangreiche Palette von Gesundheitsdienstleistungen.

Advertisement for a Quality Manager position. Text: eine/n Qualitätsmanager/in (VZ). Ihre Aufgaben: Steuerung des Qualitätsmanagements für die Gruppe, Fachliche Führung der Qualitätsmanagementbeauftragten, Fachliche Beratung der Geschäftsführung und der Bereichsleiter.

Advertisement for a law firm. Text: RECHTSANWALTSFACHANGESTELLTE/N. LEINEMANN & PARTNER RECHTSANWÄLTE. Wir sind eine junge, expandierende und vorwiegend im privaten Baurecht tätige Anwaltskanzlei mit derzeit sieben Rechtsanwältinnen und Rechtsanwälten.

Advertisement for Lebenshilfe Soltau e.V. Text: Die Lebenshilfe Soltau e.V. betreut und fördert 300 Kinder, Jugendliche und Erwachsene mit und ohne Behinderungen in ambulanten, teilstationären und stationären Angeboten mit 130 Mitarbeitern im Nordteil des Landkreises Soltau-Fallingb. Unser langjährige Geschäftsführerin (Vorstand im Sinne des § 28 BGB) geht zum 30.04.2012 in den Ruhestand.

Advertisement for a business manager position. Text: Geschäftsführer/in als hauptamtlicher Vereinsvorstand. Zum Aufgabenbereich gehören: die verantwortliche Leitung des Vereins und der Mitarbeiter/innen, die Sicherstellung der Wirtschaftlichkeit der einzelnen Einrichtungen.

Advertisement for a recruitment agency. Text: Neustart für Führungskräfte mit Struktur! Garantieeinkommen, Startkapital, Pkw kein Außendienst, keine Beratung, kein Verkauf, und vieles mehr. Suchen Sie mit uns: 0511-69893644 oder 0171-27569265

Advertisement for a recruitment agency. Text: Sachbearbeiter/- in Personalmarketing (Teilzeit/Halbtags). Konzeption, Umsetzung und Betreuung von Personalmarketinginstrumenten, Betreuung des Recruiting-Prozesses bis zum Vorstellungsgespräch. Sicherer Umgang mit dem Personaltheorie und gängigen Office Tool erforderlich.

Advertisement for delphi HR-CONSULTING GMBH. Text: EXPORTLEITER CHEMIKALIEN m/w. Übernehmen Sie die Führung eines Fachbereichs mit derzeit etwa zehn Mitarbeitern. Mit frischen Impulsen entwickeln Sie das angebotene Produktportfolio und die dafür relevanten Märkte strategisch weiter.

Advertisement for AWP - ROHSTOFFE. Text: A. WESTENSEE UND PARTNER - ROHSTOFF GMBH. Wir haben uns einen guten Namen als Lieferant von: Mineralbatches, elektrisch leitfähigen Compounds, TPEs, ABS, SAN, PMMA und POM erarbeitet.

Advertisement for Hamburger Abendblatt. Text: In Zusammenarbeit mit StepStone stepstone.abendblatt.de. Mitarbeiter Personal (m/w) Hamburg. delphi HR-Marketing und Media GmbH